

BAB V

PEMBAHASAN DAN TEORI HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan

1. Pemilihan atau Pengangkatan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta.

Menurut Whjosumidjo (2008 : 84-85) Proses terjadinya pergantian atau pengangkatan kepala sekolah tentunya tidak semanya sendiri, tanpa memperhatikan prosedur atau sistem yang berlaku, sistem itulah yang nanti akan menjadi tolak ukur dari keberhasilan memilih kepala sekolah bagi tim atau instansi terkait untuk menentukan siapa yang akan jadi kepala sekolah disuatu lembaga pendidikan yang ada”.

Jika Pimpinan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta konsisten akan aturan yang telah diputuskan , maka pengangkatan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta tidak akan meninggalkan aturan main tersebut, sebab aturan dibuat untuk dilaksanakan . Aturan tersebut terdapat pada peraturan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah N0: 085/KEP/1.4/F/2009 tentang tatacara pengangkatan dan pemberhentian kepala dan wakil kepala sekolah Muhammadiyah BAB III pasal 5, yang isinya sebagai berikut :

- a. Kepala Sekolah / Madrasah / Mudir Pesantren bersama guru menjanging bakal calon kepala sekolah dari guru-guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat 1s/d 7
- b. Kepala Sekolah / Madrasah / Mudir Pesantren meminta pernyataan kesediaan tertulis bakal calon untuk dicalonkan sebagai Kepala Sekolah / Madrasah / Pesantren
- c. Kepala Sekolah / Madrasah / Mudir Pesantren megajukan calon calon yang telah menyatakan kesediaannya lengkap dengan berkas persyaratan kepada Majelis Dikdasmen Penyelenggara untuk dilakukan uji kelayakan dan kepatutan (fit and proper test)
- d. Majelis Dikdasmen Penyelenggara melakukan uji kelayakan dan kepatutan terhadap calon – calon kepala sekolah, memberikan penilaian (scoring) , dan mengajukan 3 (tiga) orang calon berdasarkan urutan hasil penilaian kepada Majelis Dikdasmen ditasnya.
- e. Majelis Dikdasmen di atasnya sebagai ayat (4) pasal ini , mengusulkan ketiga calon kepala Sekolah tersebut kepada Pimpinan Persyarikatan.
- f. Pemimpin Persyarikatan yang bersangkutan memilih (satu) orang calon berdasarkan Rapat Pleno untuk ditetapkan sebagai Kepala Sekolah.
- g. Pimpinan Daerah Muhammadiyah menerbitkan Surat Keputusan Kepala SD/MI/,SMP/MTs, SDLB,SMPLB

- h. Pimpinan wilayah Muhammadiyah menerbitkan Surat keputusan Pengangkatan Kepala SMA/MA/SMK/SMALB dan Muallimin/at, Kuliyyatul Mubhalighin/at serta Mudir Pesantren.
- i. Pimpinan Cabang Muhammadiyah menerbitkan surat keputusan pengangkatan Kepala Madrasah Diniyah.

Aturan yang ada memang pemilihan kepala sekolah, termasuk di sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, diawali dengan penjurangan oleh kepala sekolah yang lama, dengan melibatkan guru-guru di sekolah. Setelah mendapat calon, kepala sekolah meminta surat keterangan atas kesediaan serta melengkapi persyaratan-persyaratan calon tersebut. Setelah itu kepala sekolah mengajukan ke Majelis Dikdasmen untuk dilakukan uji kelayakan dan kepatutan (fit and proper test) serta member scoring kepada calon-calon tersebut.

Setelah dilakukan uji kelayakan, kepatutan (fit and proper test) dan pemberian skor, maka Majelis Dikdasmen mengajukan ke Pimpinan Daerah Muhammadiyah kota Surakarta sejumlah 3 nama, berdasarkan urutan ringking. Setelah calon tersebut diterima oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta, maka diadakan rapat pleno untuk membahas dan menentukan siapa yang akan dipilih menjadi kepala sekolah yang baru. Setelah diputuskan salah satu dari tiga nama tersebut, maka Pimpinan Daerah Muhammadiyah menerbitkan Surat Keputusan atas penetapan dan pengangkatan kepala sekolah yang baru tersebut. Dan dikirim kembali kepada Majelis

Dikdasmen untuk ditindak lanjuti. Jika Kepala sekolah yang ditetapkan itu PNS yang dibantukan kesekolah Muhammadiyah , maka untuk menetapkan sebagai kepala definitif maka Majelis Dikdasmen mengusulkan ke Pemerintah Kota Surakarta melalui Kepala Dinas Dikpora, untuk penempatannya sebagai kepala yang definitif.

Pimpinan Majelis Dikdasmen dan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta didalam memilih dan mengangkat usulan calon kepala sekolah dan dalam menetapkannya senantiasa mempertimbangkan tentang kriteri-kriteria yang ada, tentunya tidak sekedar memilih dan menetapkan. Kriteria ini sangat penting dalam menilai diri dari seorang calon kepala sekolah yang akan menjabat di satuan pendidikan yang ada dilingkungan sekolah-sekolah Muhammadiyah, termasuk di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta.

TIM FKIP-UMS dalam bukunya Manajemen Pendidikan(2004:86)menegaskan Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan disekolahnya. Sampai saat ini penunjukan kepala sekolah masih dilakukan oleh atasan (Dinas Pendidikan Nasional) dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah ditentukan misalnya senioritas , ujian kepala sekolah dan lain sebagainya. Tetapi dengan semangat otonomi daerah dan otonomi pendidikan beberapa sekolah telah mencoba memilih sendiri kepala sekolahnya.

Disamping itu Wahjosumidjo, (2008 : 104) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu”. Mampu dalam hal :

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing masing.
- b. Memberikan bimbingan dalam mengarahkan pada guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan, berdiri didepan demi kemajuan dan memberi inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Kepala Sekolah hendaklah diangkat atau dipilih melalui proses dan prosedur, serta didasarkan pada kriteria - kriteria tertentu yang menjadi bahan pertimbangan, seperti halnya kualifikasi, pengalaman, pangkat, usia, loyalitas serta akhlaqul karimah. Kepala sekolah adalah termasuk kepemimpinan yang formal, maka proses pemilihannya tentunya melalui prosedur yang mendekati kebenaran.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang yang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat hendaknya bebas dari perbuatan tercela , serta loyal kepada UU serta pemerintah dan pemimpin. Proses terjadinya pergantian atau pengangkatan kepala sekolah tentunya tidak semaunya sendiri, tanpa memperhatikan prosedur dan aturan yang berlaku. Ordway Tead dalam Kartini

Kartono(1998:37)mengemukakan 10 sifat pemimpin , termasuk dalam hal ini kepala sekolah. Sepuluh tersebut adalah : pertama Energi jasmaniah dan mental, kedua kesadaran akan tujuan dan arah, ketiga antusiasme, keempat keramahan dan kecintaan, kelima integritas, keenam penguasaan teknis, ketujuh ketegasan dalam mengambil keputusan, kedelapan kecerdasan, , kesembilan keterampilan mengajar, kesepuluh kepercayaan.

Sedang menurut George R.Terry dalam Kartini Kartono(1998:41) menegaskan tentang pemimpin yang unggul adalah sebagai berikut : Pemimpin itu harus memiliki kekuatan, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insane, kejujuran, obyektif, dorongan pribadi, keteampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, keterampilan social serta kecakapan teknis atau kecakapan manajerial. Yang perlu diperhatikan juga bahwa kepala sekolah dan pimpinan sekolah lainnya mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam bidang; kurikulum, personalia, kesiswaan , keuangan, sarana pendidikan, sistem informasi sekolah, dan supervise pendidikan .

Didalam penelitian kami ditemukan bahwa pengangkatan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta . Pengangkatannya hanya berdasarkan kebijaksanaan Majelis Dikdasemen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta, mengadakan roling kepala

bahkan ada yang langsung diangkat dari luar SMP Muhammadiyah

1. Surakarta.

2. Kinerja Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta

Didalam suatu lembaga / institusi , baik lembaga negeri maupun swasta pasti akan mengenal yang namanya kinerja, sebab untuk mengukur atau menilai seseorang dalam kerjanya tidak akan bias jika tidak memiliki kinerja, kalau didalam islam mengenal yang namanya amanah disetiap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kerjanya seseorang akan dapat dinilai oleh atasannya, atau masyarakat. Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Simamora (1997:327) Menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997 : 235) menegaskan kinerja yang dicitilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan , baik bersifat fisik / material maupun non fisik / nonmaterial. Hal senada dikemukakan oleh Anwar (1987 : 86) bahwa kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah beberapa besar dan beberapa jauh tugas-tugas yang dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki. Natawijaya (1994 : 38) menyatakan bahwa kinerja guru mencakup beberapa aspek : “Aspek kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar , aspek

kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar , dan aspek kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar”.

Menurut Winardi (2004; 54) menjelaskan Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional bagi organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan criteria yang telah ditangkap sebelumnya di jalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar memberikan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Sedang Gomes (2004 : 1) juga menerangkan bahwa kinerja adalah suatu organisasi, lembaga perusahaan unit kerja terdiri dari individu-individu untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi atau lembaga atau perusahaan atau unit kerja tersebut . Individu ini adalah sumberdaya manusia . Secara umum , sumber daya yang terdapat dalam organisasi bila dikelompokkan atas dua macam yakni : 1). Sumberdaya manusia (human resources) dan sumber daya bukan manusia (non human resources) , seperti modal , mesin , teknologi dan bahan yang bersifat material .

Dalam penelitian kami ditemukan data bahwa Drs.Joko Riyanto senantiasa datang tepat waktu , memberi motivasi kepada guru dan karyawannya , bila ada masalah cepat mengambil sikap untuk menyelesaikan tanpa gesekan sesama teman . Senantiasa

memonitor disetiap kegiatan yang dilaksanakan oleh semua guru dibawahnya.

Data yang kami peroleh juga menerangkan bahwa kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi dalam menumbuhkembangkan jiwa bermuhammadiyah, hal ini di temukan data , adanya kajian-kajian yang membangkitkan nilai-nilai Islam dan nilai-nilai bermuhammadiyah. Mempelopori setiap warga sekolah SMP Muhammadiyah memakai simbol-simbul Muhammadiyah.

Kepala sekolah mampu membangun kekompakan dari seluruh kekuatan yang ada dai SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, sehingga SMP Muhammadiyah 1 Surakarta bisa meningkat kualitas dan kuantitasnya. Hal ini bisa dilihat dari hasil Ujian Nasional dan jumlah siswa yang masuk disetiap tahun. Dalam bidang fisik , sejak dipimpin beliau SMP Muhammadiyah 1 Surakarta sangat pesat penambahan sarana dan prasarana yang ada, baik itu gedung kelas baru , laboratorium IPA,laboratorium Biologi, laborathorium Budi pekerti, laboratorium Agama.

3. Kendala-kendala diangkatnya Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta .

Kendala adalah suatu kondisi yang terjadi tidak kesesuaian antara gambaran konsep visi , misi dan tujuan didirikan sekolah SMP muhammadiyah 1 Surakarta, disamping konsep yang telah dijadikan

dasar bagi pengambil kebijakan , dalam hal ini pemerintah kota Surakarta,Majelis Dikdasmen , dan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta , dengan kenyataan yang terjadi dalam proses terjadinya pergantian kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta yang memimpin pada tahun 2010.

Kepala Sekolah hendaklah diangkat atau dipilih melalui proses dan prosedur, serta didasarkan pada kriteria - kriteria tertentu yang menjadi bahan pertimbangan, seperti halnya kualifikasi, pengalaman, pangkat, usia, loyalitas serta akhlaqul karimah. Kepala sekolah adalah termasuk kepemimpinan yang formal, maka proses pemilihannya tentunya melalui prosedur yang mendekati kebenaran.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang yang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat hendaknya bebas dari perbuatan tercela , serta loyal kepada UU serta pemerintah dan pemimpin. Proses terjadinya pergantian atau pengangkatan kepala sekolah tentunya tidak semata-mata sendiri, tanpa memperhatikan prosedur dan aturan yang berlaku. Ordway Tead dalam Kartini Kartono(1998:37)mengemukakan 10 sifat pemimpin , termasuk dalam hal ini kepala sekolah. Sepuluh tersebut adalah : pertama Energi jasmaniah dan mental, kedua kesadaran akan tujuan dan arah, ketiga antusiasme, keempat keramahan dan kecintaan, kelima integritas, keenam penguasaan teknis, ketujuh ketegasan dalam mengambil

keputusan, kedelapan kecerdasan, , kesembilan keterampilan mengajar, kesepuluh kepercayaan. Sedang menurut George R.Terry dalam Kartini Kartono(1998:41) menegaskan tentang pemimpin yang unggul adalah sebagai berikut : Pemimpin itu harus memiliki kekuatan, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insane, kejujuran, obyektif, dorongan pribadi, keteampilan berkomonikasi, kemampuan mengajar, keterampilan social serta kecakapan teknis atau kecakapan manajerial. Yang perlu diperhatikan juga bahwa kepala sekolah dan pimpinan sekolah lainnya mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam bidang; kurikulum, personalia, kesiswaan , keuangan, sarana pendidikan, sistem informasi sekolah, dan supervise pendidikan TIM FKIP UMS(2004:8).

Data yang kami dapat kendala-kenadala yang ada dalam pemilihan dan pengangkatan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1, tidak diterapkan semua peraturan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang tatacara pengangkatan dan pemberhentian kepala dan wakil kepala sekolah Muhammadiyah.

B. Teori Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian tersebut diatas, kemudian dapat disusun teorinya, yakni sebagai berikut:

1. Jika sistem Pemilihan/pengangkatan kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta telah melalui proses Dan tatacara yang telah diputuskan dan menjadi keputusan , baik yang ada disatuan pendidikan tersebut atau para pengambil kebijakan yang ada, maka semua guru dan karyawan akan mendukung dan tidak akan ada gejolak bila seorang calon yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas-tugasnya .
2. Jika seorang kepala yang akan dipilih dan telah terpilih sesuai dengan criteria-kriteria yang ada, maka kepala sekolah tersebut berkerja sesuai dengan kompetensi yang dia miliki, serta motivasi serta kinerja yang sangat tinggi.
3. Jika kendala-kendala yang muncul dalam pemilihan kepala sekolah segera diatasi , maka proses pemilihan kepala sekolah tidak akan mengalami permasalahan permasalahan yang berarti.